

Garanzia giovani: la proroga dell'incentivo per il 2019

Data Articolo: 28 Marzo 2019

Autore Articolo: Francesco Geria

L'ANPAL ha disposto la proroga dell'incentivo NEET anche per le nuove assunzioni a tempo indeterminato o in apprendistato professionalizzante, effettuate tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, offrendo, così, ai giovani che non studiano e non lavorano, cd. NEET "Not in Education, Employment or Training", un percorso personalizzato di formazione ed un'opportunità lavorativa.

Il beneficio, che comporta lo **sgravio pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, per un periodo di 12 mesi dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro annui per nuovo assunto, dovrà essere fruito, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2021.

Per quanto non espressamente disposto dal Decreto Direttoriale del 28 Dicembre 2018, n. 581, e in attesa della consueta circolare Inps che definirà le istruzioni operative per il godimento del contributo, resta in vigore quanto previsto dal Decreto Direttoriale n. 3 del 2 gennaio 2018 e dal Decreto Direttoriale n. 83 del 5 marzo 2018, che hanno definito **le modalità e i requisiti d'accesso per la fruizione dell'incentivo "Occupazione NEET"**, per l'anno 2018, nell'ambito del Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

In particolare, il provvedimento riconosce, ai datori di lavoro che assumano giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni, aderenti al Programma "Garanzia Giovani", un'agevolazione pari alla contribuzione previdenziale a carico dello stesso datore, con esclusione di premi e contributi dovuti all'Inail, per un periodo di 12 mesi dalla data di assunzione, nel **limite massimo di 8.060 euro annui per nuovo assunto**, ad esclusione dei casi in cui la sede di lavoro si ubica nel territorio della Provincia Autonoma di Bolzano.

A norma dell'articolo 4 del decreto in oggetto, per la fruizione del beneficio, l'assunzione in oggetto deve avvenire tra il 1° gennaio e 31 dicembre 2018, secondo una delle seguenti modalità:

- **contratto a tempo indeterminato**, anche a scopo di somministrazione;
- **contratto di apprendistato professionalizzante**;
- anche **part-time**;
- **socio lavoratore di cooperativa**, se assunto con contratto di lavoro subordinato.

In aggiunta a quanto sopra, l'articolo 6 del provvedimento precisa che l'incentivo è fruito alternativamente nel

rispetto delle seguenti regole:

- nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento UE n. 1407 del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 TFUE sugli aiuti "de minimis";
- oltre i limiti previsti dal suddetto Regolamento, limitatamente ai giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni, qualora il giovane:
 - sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, ai sensi del D.M. Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 17 ottobre 2017 (in G.U. dell'8 febbraio 2018);
 - non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
 - abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamo differenziale di almeno il 25%, ai sensi del D.I. n. 335/2017.

Inoltre, in caso di assunzione che comporti un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei dipendenti dei dodici mesi precedenti l'assunzione stessa (c.d. "Computo U.L.A"), **la fruizione dell'incentivo può avvenire oltre i limiti del regime "de minimis"**.

Infine, nonostante l'articolo 9 ne statuisca la non cumulabilità con altri incentivi, viene precisato che la suddetta agevolazione risulta cumulabile, per la parte residua, esclusivamente con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile previsto, per l'assunzione dei lavoratori under 30, dall'art. 1, co. 100 della L. n. 205/2017.

Di Francesco Geria – LaborTre Studio Associato